

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## A. Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa Ketenagakerjaan adalah *“Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”*.<sup>10</sup>

## B. Pengertian Tenaga kerja/Buruh

Pengertian buruh pada saat ini di mata masyarakat awam sama saja dengan pekerja, atau tenaga kerja, padahal dalam konteks sifat dasar pengertian dan terminologi diatas sangat jauh berbeda. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi.<sup>11</sup>

Pengertian pekerja lebih menunjuk kepada proses dan bersifat mandiri, bisa saja pekerja itu bekerja untuk dirinya dan menggaji dirinya sendiri pula, contoh pekerja ini antara lain Petani, nelayan, dokter yang dalam prosesnya pekerja memperoleh nilai tambah dari proses penciptaan nilai tambah yang mereka buat sendiri.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Pasal 1 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>11</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta. h. 32

<sup>12</sup> Ibid, h. 34

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut Buruh, dari segi kepemilikan kapital dan aset-aset produksi, dapat kita tarik benang merah, bahwa buruh tidak terlibat sedikitpun dalam kepemilikan aset, sedangkan majikan adalah yang mempunyai kepemilikan aset, dengan demikian seorang manajer atau direktur sebuah perusahaan sebetulnya adalah buruh walaupun mereka mempunyai embel-embel gelar keprofesionalan<sup>13</sup>.

Istilah tenaga kerja di populerkan oleh pemerintah orde baru, untuk menggantikan buruh yang mereka anggap kekiri-kirian dan radikal, batasan istilah buruh/pekerja diatur secara jelas dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

### **C. Sejarah Lahirnya Regulasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Secara umum, gerakan buruh dunia termasuk Indonesia sedang mengalami tantangan yang sangat kuat. Pakar perburuhan Richard Hyman menjelaskan tantangan yang sedang dihadapi ini meliputi lingkup eksternal aksi dan internal organisasi buruh. Pengaruh eksternal ditandai dengan semakin meningkatnya kompetisi di tingkat global yang meletakkan tekanan-

<sup>13</sup>Kartasapoetra, G. Dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, ArmicoBandung, 1982. h. 47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tekanannya pada relasi industri di tingkat nasional. Situasi semacam itu mendorong pemerintah untuk lebih beradaptasi dan gerakan buruh menjadi tidak diinginkan terutama di negara-negara yang gerakan buruhnya cukup mapan.

Pembabakan ini dimulai dari masa kolonial sampai pada masa reformasi, semata ditunjukkan untuk membedakan Sosial Ekonomi Buruh, unsur yang berfungsi sebagai tulang punggung gerakan dan manfaat yang dirasakan kaum buruh Indonesia ketika babak tersebut berlangsung.

### 1. Masa Orde Lama

Dalam merebut Kemerdekaan Indonesia, gerakan buruh memainkan peranan yang sangat penting. Peran baru dengan keterlibatannya dalam gerakan Kemerdekaan Nasional, melalui yang disebut dengan “*Lasykar Buruh, Kaum Buruh dan Serikat Buruh Indonesia*”, aktif dalam perjuangan merebut Kemerdekaan Indonesia. Sumbangan bagi keberhasilan mencapai kemerdekaan pada masa Revolusi Fisik (1945-1949), menjamin gerakan buruh tempat atau posisi yang baik setelah Indonesia mendapatkan kemerdekaannya. Hal ini tampak khususnya dalam pembentukan kebijakan dan Hukum Perburuhan di Indonesia. Dengan demikian, tidaklah mengherankan bahwa pada masa Kemerdekaan Indonesia ada beberapa peraturan Hukum Perburuhan yang bisa disebut progresif atau maju, dalam arti amat protektif atau melindungi kaum buruh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Keselamatan Ditempat Kerja diterbitkan oleh pemerintah sementara dibawah Sjahrir, Undang-Undang ini beralih memberi sinyal beralihnya kebijakan dasar perburuhan dari negara baru ini, yang mana sebelumnya diatur dalam pasal 1601 dan 1603 BW yang cenderung liberal atau dipengaruhi perkembangan dasar dengan prinsip “*no work no pay*”.

Kemudian menyusul lagi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Perlindungan Buruh, dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang ini mencakup banyak aspek perlindungan bagi buruh. Seperti larangan diskriminasi ditempat kerja, ketentuan 40 jam kerja dan 6 hari kerja seminggu, kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas perumahan, larangan mempekerjakan anak dibawah umur 14 tahun, termasuk juga menjamin hak perempuan untuk mengambil cuti haid 2 hari dalam sebulan dan cuti melahirkan 3 bulan. Undang-Undang ini bisa dikatakan paling maju di Regional Asia pada waktu itu, yang kemudian menjadi dasar utama kebijakan legislasi Hukum Perburuhan di Indonesia yang prospektif.

Pada tahun 1950-an, masih dalam suasana gerakan buruh yang sedang dinamis, dihasilkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, disusul Undang-Undang Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang memberikan proteksi yang amat kuat kepada para buruh atau pekerja dengan kewajiban meminta izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk Pemutusan Hubungan Kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebelumnya sudah ada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dan majikan yang sungguh amat terasa nuansa demokratis dalam ketentuan pasal-pasal nya, termasuk sebuah Undang-Undang Tahun 1956 yang meratifikasi konvensi ILO No.98 tentang Hak Berorganisasi sekaligus menjamin lebih jauh lagi memberi serikat buruh status hukum.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah mengubah sistem keserikatburuhan di Indonesia. Dengan di undangkannya UU ini maka sistem keserikatburuhan di Indonesia berubah dari Single Union System menjadi Multi Union System. Hal ini disebabkan menurut UU No. 21/2000, sekurang-kurangnya 10 orang buruh dapat membentuk serikat buruh disuatu perusahaan. Meskipun sedikit menyimpang dari konvensi inti ILO No. 87 namun UU No. 21/2000 ini mendorong berjalannya demokratisasi ditempat kerja melalui serikat pekerja/serikat buruh, buruh diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan Hukum Perburuhan yang mengatur keserikatburuhan mempunyai nilai positif.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti UU No. 25/1997 yang sempat diundangkan namun tidak pernah efektif. UU No. 13/2003 ini juga mengandung banyak permasalahan, misalnya masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Masa Orde Baru

Pada masa Orde Baru merupakan masa-masa yang bersifat memaksakan kehendak serta bermuatan unsur politis semata, untuk kepentingan pemerintah pada masa itu. Dan pada masa Orde Baru pulalah, telah terjadinya pembelengguan disegala sektor, dimulai dari sektor hukum/undang-undang, perekonomian/bisnis, kebebasan informasi/ pers dan lain-lain.

Untuk mengembalikan citra bangsa Indonesia yaitu sebagai Negara Hukum terutama dalam bidang hukum dan politik, untuk meyakinkan bahwa revolusi belum selesai, UUD 1945 dijadikan Landasan Idiil/Konstitusional, dengan dikeluarkannya Surat Perintah Sebelas Maret pada Tahun 1967 serta dibentuknya kabinet baru dengan sebutan Kabinet Pembangunan yang merupakan sebagai titik awal perubahan kebijakan pemerintah secara menyeluruh.

Dengan ketetapan MPRS No. XX : Menetapkan Sumber Tertib Hukum Republik Indonesia dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia, harus melaksanakan UUD 1945 secara murni dan konsekuen yaitu Pancasila.

Masa Orde Baru diawali oleh peristiwa-peristiwa dramatis, khususnya pembantaian dan penghancuran elemen PKI tahun 1965, yang mengubah secara permanen konstelasi kekuatan politik dan berdampak secara mendalam atas nasib organisasi buruh. Pasca tahun 1965, posisi lebih rendah dari pada yang pernah terjadi dalam sejarah sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Orde Baru memang mewarisi kondisi ekonomi yang porak poranda. Karena itu, salah satu tugas utama yang diemban oleh Orde Baru dibawah Komando Soeharto adalah menggerakkan kembali roda ekonomi. Tujuan pertumbuhan ekonomi merupakan faktor paling penting untuk menjelaskan kebijakan perburuhan Orde Baru. Rezim Soeharto menerapkan strategi modernisasi difensis (*deensive modernisation*) dimana penguasa berusaha mengatur segalanya dan mengontrol organisasi buruh untuk mengejar pertumbuhan ekonomi. Disamping pendekatan ekonomis ini, pertimbangan-pertimbangan politik yang mendasarinya juga merupakan aspek yang penting dalam kebijakan-kebijakan perburuhan pada masa Orde Baru.

Agenda utama rezim Orde Baru yang didominasi oleh militer adalah mencegah kebangkitan kembali gerakan berbasis massa yang cenderung radikal, seperti gerakan buruh yang terlihat selama Orde Lama. Jadi, motif utama Orde Baru sejak awal adalah kontrol terhadap semua jenis organisasi yang berbasis masa, entah partai politik maupun serikat buruh yang dianggap penyebab kerapuhan dan kehancuran Orde Lama.

Kondisi perburuhan di Indonesia selama Orde Baru dapat dijelaskan dalam terang model akomodasi diatas. Kontrol negara terhadap serikat buruh berlangsung terus menerus dengan dukungan militer. Kontrol itu mengalami penguatan signifikan sejak dekade 1980 bersamaan dengan berakhirnya era boom minyak dan pemerintah harus mengarahkan industri ke orientasi ekspor. Peraturan tentang ketenagakerjaan yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi kontroversi pada masa ini adalah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang kental dengan militerisme.

Pada periode ini, pendekatan militeristik atas bidang perburuhan menjadi semakin kuat dengan diangkatnya Laksamana Soedomo Menteri Tenaga Kerja. Salah satu contoh paling tragis pengendalian buruh yang militeristik adalah kasus Marsinah yang hingga kini menjadi misteri.

Hukum Modern mengharuskan struktur, format dan prosedur yang kaku (*rigid*). Ia menuntut birokrasi dan cara berfikir yang khas. Dibutuhkan orang dengan pendidikan khusus untuk mengetahui seluk beluk Hukum Modern. Hukum menjadi wilayah esoterik yang tidak bisa ditangani oleh sembarang orang. Para ahli/Sarjana Hukum dan pengacara saja yang bisa bermain dengan hukum.

Dalam alam hukum modern, sering terjadi bahwa formalitas dan prosedur dapat menghilangkan keadilan yang substansial. Hukum Perburuhan tidak bisa lepas dari kepungan logika dasar Hukum Modern yang formalistik dan individualistik itu. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa pada masa ini Hukum Perburuhan tidak dapat dengan efektif digunakan karena pada masa ini hukum berada dibawah intervensi pemerintah yang memerintah secara diktator.

### 3. Masa Reformasi

Sejak berakhirnya masa Orde Baru, peluang untuk lahirnya gerakan buruh dimulai dengan dibukanya kebebasan berserikat meskipun tetap hanya satu serikat yang diakui pemerintah. Pada masa ini SPSI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) melahirkan jaringan perburuhan yang dimotori oleh LSM dengan aksi-aksi menolak militerisme dan menolak Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997.

Pada masa ini telah dipastikan bahwa LSM memegang peranan penting dalam membangun jaringan dan menggerakkan (isu-isu) buruh. Gerakan LSM perburuhan ini sama sekali terpisah dari SPSI sebagai institusi akan tetapi berjaringan dengan aktivis-aktivisnya yang tidak puas terhadap kinerja SPSI.

Dua belas LSM perburuhan bergabung dalam jaringan yang dinamai KPHP (Komisi Pembaruan Hukum Perburuhan) secara sistematis dan substansial melakukan aksi penolakan Undang-Undang tersebut ditandai dengan keluarnya buku yang berisi pemikiran para ahli mengenai mengapa Undang-Undang itu ditolak.

Dalam pandangan KPHP Undang-Undang tersebut belum memuat hak-hak dasar buruh seperti jaminan atas pekerjaan, kebebasan bebas berorganisasi dan mogok, lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang adil. Aksi penolakan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 ini juga dilengkapi dengan aksi massa oleh kelompok-kelompok buruh.

Situasi politik yang rentan, awal krisis ekonomi dan aksi-aksi penolakan yang konsisten yang menyebabkan kepala-kepala pemerintah silih berganti dalam kurun waktu amat pendek mengambil sikap aman dengan penundaan pemberlakuan Undang-Undang tersebut menunjukkan bahwa penolakan ini sangat berhasil. Dan selama lima tahun Undang-Undang untuk mengatur perburuhan kembali ke Undang-Undang lama

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebelum akhirnya dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Masa Sekarang

Perkembangan Hukum Perburuhan ditandai oleh lahirnya 4 Undang-Undang yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Pmbinanaan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah mengubah sistem keserikatburuhan di Indonesia. Dengan diundangkannya UU ini maka sistem keserikatburuhan di Indonesia berubah jadi Single Union System menjadi Multi Union System. Hal ini disebabkan menurut UU No. 21/2000, sekurang-kurangnya 10 orang buruh dapat membentuk serikat buruh di suatu perusahaan. Meskipun sedikit menyimpang dari konvensi inti ILO No. 87 namun UU No. 21/2000 ini mendorong berjalannya demokratisasi di tempat kerja melalui serikat pekerja/serikat buruh, buruh diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan Hukum Perburuhan yang mengatur keserikatburuhan mempunyai nilai positif.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti UU No. 25/1997 yang sempat diundangkan namun tidak pernah efektif. UU No. 13/2003 ini juga mengundang banyak permasalahan, misalnya masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum.<sup>14</sup>

#### D. Hak Buruh Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun, untuk melindungi agar seseorang benar-benar mempunyai kebebasan dalam menggunakan haknya dan adanya perlindungan agar seseorang tetap dapat menikmati haknya, maka disepakati adanya HAM (Hak asasi manusia).<sup>15</sup>

HAM ini telah diatur sejak 10 desember tahun 1948 dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang didalamnya termuat kandungan hak sipil politik dan hak ekonomi, sosial budaya. Kemudian pada tahun 1966, PBB membuat dua instrumen terpisah yaitu Covenant Internasional tentang Hak-hak Sipil politik dan covenant internasional tentang hak-hak Ekonomi, sosial dan Budaya. Adanya covenant ini hak asasi manusia tidak hanya sebagai pernyataan moral yang tidak mengikat secara

<sup>14</sup> <http://adhyepanrita.blogspot.com/2012/11/dasar-hukum-dan-sejarahperkembangan.html>

<sup>15</sup> AsriWijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta. h. 64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hukum akan tetapi dengan adanya covenant ini dapat mengikat secara legal hukum atas pelaksanaan hak asasi manusia.

Hak dan kewajiban tenaga kerja adalah salah satu hal paling pokok dalam suatu bisnis. Tanpa hak dan kewajiban yang jelas maka kegiatan bisnis suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, bahkan akan cepat gulung tikar, tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan salah satu tujuan penting dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan.

Adapun hak hak buruh ataupun tenaga kerja sebenarnya sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya adalah:

1. Hak atas upah layak (Manusiawi)
2. Hak atas jaminan social
3. Hak atas tunjangan
4. Hak waktu istirahat dan cuti
5. Hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur
6. Hak untuk berserikat
7. Hak-hak reproduksi
8. Hak untuk melaksanakan ibadah
9. Hak atas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
10. Hak untuk mendapat perlakuan yang sama
11. Hak atas pesangon bila di PHK.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup>. Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung : PT. Citra AdityaBakti, 2003).hal 103



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengenai pengupahaan sebenarnya sudah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 88 ayat 1 disebutkan bahwa : “*setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*” Pada pasal 88 ayat 2 ditambahkan “*Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat 1. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh*”, kemudian diperjelas lagi mengenai kebijakan pengupahan yang dituangkan pada pasal 88 ayat 3 disebutkan “*kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat 2 meliputi:*

1. *Upah minimum*
2. *Upah kerja lembur*
3. *Upah tidak masuk kerja karena berhalangan*
4. *Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya*
5. *Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya*
6. *Bentuk dan cara pembayaran upah*
7. *Denda dan potongan upah*
8. *Hal hal yang dapat diperhitungkan dengan upah*
9. *Struktur dan skala pengupahan yang professional*
10. *Upah untuk pembayaran pesangon*
11. *Upah untuk perhitungan pajak penghasilan*<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan Penjelasannya Disertai Peraturan yang terkait, Pasal 88 ayat 1,2,3

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, pasal 23 mengenai kesehatan kerja disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja wajib diselenggarakan pada setiap tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan yang besar bagi pekerja agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya, untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal, sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.

#### **E. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Hak-hak para tenaga kerja
  - a. Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
  - b. Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
  - c. Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Pasal 12 (ayat 3) : Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- e. Pasal 18 (ayat 1) : Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- f. Pasal 27 : Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- g. Pasal 31 : Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

#### 2. Kewajiban Tenaga Kerja

- a. Pasal 102 (ayat 2) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pasal 26 (ayat 1) : Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.  
  
Ayat 1 : Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pasal 136 (ayat 1) : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- d. Pasal 40 (ayat1) : Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.<sup>18</sup>

**F. Konsep Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi sebagai ilmu terapan yang bersifat multi disiplin maupun sebagai suatu program yang didasarkan oleh suatu dan alasan tertentu perlu dipahami dan dipelajari secara umum maupun secara khusus. Secara umum adalah memahami prinsip dasarnya sedangkan secara khusus adalah memahami pendekatan masing keilmuan yang terlibat didalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.<sup>19</sup>

Sebagai ilmu yang bersifat multi disiplin, pada hakekatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tujuan untuk memperkecil atau menghilangkan potensi bahaya atau risiko yang dapat mengakibatkan kesakitan dan kecelakaan dan kerugian yang mungkin terjadi. Kerangka konsep berpikir Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah menghindari resiko sakit dan celaka dengan pendekatan ilmiah dan praktis secara sistimatis (*systematic*), dan dalam kerangka pikir kesistiman (*system oriented*).

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

<sup>19</sup> Rivai, Veithzal, 2009. *Kiat Memimpin Abad ke-12*, (Jakarta ; PT. Raja Gafindo Persada Baru, 2005)h. 115.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk memahami penyebab dan terjadinya sakit dan celaka, terlebih dahulu perlu dipahami potensi bahaya (hazard) yang ada, kemudian perlu mengenali (identify) potensi bahaya tadi, keberadaannya, jenisnya, pola interaksinya dan seterusnya. Setelah itu perlu dilakukan penilaian (ases, evaluate) bagaimana bahaya tadi dapat menyebabkan risiko (risk) sakit dan celaka dan dilanjutkan dengan menentukan berbagai cara (control, manage) untuk mengendalikan atau mengatasinya.

Langkah langkah sistimatis tersebut tidak berbeda dengan langkah-langkah sistimatis dalam pengendalian resiko (risk management). Oleh karena itu pola pikir dasar dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada hakekatnya adalah bagaimana mengendalikan resiko dan tentunya didalam upaya mengendalikan risiko tersebut masing-masing bidang keilmuan akan mempunyai pendekatan-pendekatan tersendiri yang sifatnya sangat khusus.<sup>20</sup>

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mempunyai kerangka pikir yang bersifat sistimatis dan berorientasi kesistiman tadi, tentunya tidak secara sembarangan penerapan praktisnya di berbagai sektor didalam kehidupan atau di suatu organisasi. Karena itu dalam rangka menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja ini diperlukan juga pengorganisasian secara baik dan benar.

Dalam hubungan inilah diperlukan Sistim Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Terintegrasi (*Integrated Occupational Health and Safety Management System*) yang perlu dimiliki oleh setiap organisasi. Melalui sistim manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja inilah pola pikir

---

<sup>20</sup> Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta ; PT. Toko Gunung Agung, 2005), h. 62.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan berbagai pendekatan yang ada diintegrasikan kedalam seluruh kegiatan operasional organisasi agar organisasi dapat berproduksi dengan cara yang sehat dan aman, efisien serta menghasilkan produk yang sehat dan aman pula serta tidak menimbulkan dampak lingkungan yang tidak diinginkan.

Perlunya organisasi memiliki sistim manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja yang terintegrasi ini, dewasa ini sudah merupakan suatu keharusan dan telah menjadi peraturan. Organisasi Buruh Sedunia (ILO) menerbitkan panduan Sistim Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Di Indonesia panduan yang serupa dikenal dengan istilah SMK3, sedang di Amerika OSHAS 1800-1, 1800-2 dan di Inggris BS 8800 serta di Australia disebut AS/NZ 480-1.

Secara lebih rinci lagi asosiasi di setiap sektor industri di dunia juga menerbitkan panduan yang serupa seperti misalnya khusus dibidang transportasi udara, industri minyak dan gas, serta instalasi nuklir dan lain-lain sebagainya. Bahkan dewasa ini organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki sistim manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi, lebih dari itu organisasi diharapkan memiliki budaya sehat dan selamat (*safety and health culture*) dimana setiap anggotanya menampilkan perilaku aman dan sehat.

#### **G. Fungsi Serikat Pekerja Bagi Pekerja/Buruh di Indonesia**

Berdasarkan Undang-Undang 1945 pasal 4 menyebutkan bahwa tujuan didirikannya serikat buruh ialah untuk memberikan perlindungan, pembelaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Untuk mencapai tujuan serikat buruh sebagaimana yang dimaksudkan diatas, maka serikat buruh/pekerja mempunyai fungsi sebagai berikut:<sup>21</sup>

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencana, pelaksana dan tanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Didalam sumber lain menyebutkan bahwa tujuan didirikannya serikat buruh ialah:<sup>22</sup>

1. Melindungi dan membela hak kepentingan pekerja.
2. Memperbaiki kondisi-kondisi dan syarat-syarat kerja melalui perjanjian kerja bersama dengan manajemen/pengusaha.

<sup>21</sup>Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Kerja

<sup>22</sup><https://morimanjusri.wordpress.com/2012/10/06/tujuan-dan-fungsi-didirikannya-serikat-pekerja/>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3. Melindungi dan membela pekerja beserta keluarganya akan keadaan sosial dimana mereka mengalami kondisi sakit, kehilangan dan tanpa kerja (PHK).
4. Mengupayakan agar manajemen atau pengusaha mendengarkan dan memprtimbangkan suara atau pendapat serikat pekerja sebelum membuat keputusan.

## **H. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

### **1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik dan mental.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta ; Alfabeta, 2005), h. 161.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontrak dengan energy (kinetik, listrik, kimiawi dan lain-lain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan.<sup>24</sup>

Kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan bukannya suatu peristiwa kebetulan saja, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat di ambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan. kecelakaan ini terjadi karena kondisi yang tidak aman.

Kelalaian sebagai penyebab kecelakaan merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan. Diantara kondisi yang kurang aman salah satu adalah pencahayaan, ventilasi yang memasukan debu dan gas, lay-out yang berbahaya ditempatkan dengan pekerja, pelindungan mesin yang tidak sebanding, peralatan yang rusak, peralatan pelidung yang tidak memadai seperti : helm, dan gudang yang kurang baik.

<sup>24</sup> Manuaba, *Evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), h. 193.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari definisi diatas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian material maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja**

Para ahli banyak yang menduga bahwa 4 dari 5 kecelakaan yang terjadi penyebabnya adalah manusia, karenanya program keselamatan kerja harus banyak memusatkan pada aspek teknisnya. Penyebab-penyebab kecelakaan kerja adalah

### **a. Perbuatan manusia yang tidak aman**

- 1) Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang
- 2) Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman
- 3) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja
- 4) Cara angkat,angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik /tidak aman
- 5) Memakai sikap/posisi tubuh yang kurang baik/tidak aman
- 6) Bekerja dengan alat/mesin bergerak atau berbahaya
- 7) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampaui batas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman

- 1) Alat pengaman yang kurang/ tidak bekerja
- 2) Tidak ada pengaman
- 3) Adanya kondisi tidak aman
- 4) Design yang kurang baik
- 5) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlali berat, jalan yang sempit/tidak teratur
- 6) Penerangan, ventilasi kurang baik
- 7) Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman

Berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang memahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari<sup>25</sup> :

- a. Pemakaian alat-alat pelindung diri
- b. Posisi seseorang yang sedang bekerja
- c. Cara menggunakan perkakas
- d. Tata cara kerja dan ketertiban

<sup>25</sup> Warwich, *Safety Training Observation Program, Bahan-bahan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja*, (Jakarta ; PT. Toko Gunung Agung, 2004), h. 38.